

职业本科高校学生就业情况现状及影响因素分析

董安洋, 刘伟东, 杨 晶

广东工商职业技术大学文化与传播学院, 广东 肇庆

收稿日期: 2025年7月20日; 录用日期: 2025年8月14日; 发布日期: 2025年8月25日

摘 要

本研究基于对广东省5所职业本科院校756名毕业生的问卷调查数据, 采用Logistic回归和多元线性回归方法, 分析了影响职业本科毕业生就业状态和就业质量的关键因素。研究发现, 实习经历、就业指导服务和学校社会认可度对就业率有显著正面影响; 而职业发展前景、岗位匹配度和学校社会认可度是影响就业质量的核心因素。主观感知因素(如职业满意度)对就业质量的解释力强于传统的人口学变量。基于此, 提出了深化校企合作、完善职业指导体系、优化区域人才政策和建立多维度就业质量评估体系等建议, 旨在提升职业本科教育的质量与毕业生的就业成效。

关键词

职业本科教育, 就业质量, 主观感知, 多元回归

Analysis of the Current Employment Situation and Influencing Factors of Vocational Undergraduate Students

Anyang Dong, Weidong Liu, Jing Yang

School of Culture and Communication, Guangdong University of Technology and Business, Zhaoqing Guangdong

Received: Jul. 20th, 2025; accepted: Aug. 14th, 2025; published: Aug. 25th, 2025

Abstract

This study is based on questionnaire survey data from 756 graduates of five vocational undergraduate

institutions in Guangdong Province. It employs Logistic regression and multiple linear regression methods to analyze the key factors influencing the employment status and employment quality of vocational undergraduate graduates. The study finds that internship experience, career guidance services, and the social reputation of the school have a significant positive impact on employment rates. Meanwhile, career development prospects, job fit, and the social reputation of the school are the core factors affecting employment quality. Subjective perception factors (such as job satisfaction) have a stronger explanatory power for employment quality than traditional demographic variables. Based on these findings, suggestions are proposed to deepen school-enterprise cooperation, improve the career guidance system, optimize regional talent policies, and establish a multi-dimensional employment quality assessment system. These recommendations aim to enhance the quality of vocational undergraduate education and the employment outcomes of graduates.

Keywords

Vocational Undergraduate Education, Employment Quality, Subjective Perception, Multiple Regression

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

为实现我国高质量发展目标,2021年教育部出台了《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》(后简称《意见》)等一系列纲领性文件,强调了职业教育与普通教育具有同等重要地位,提出加快建设现代职业教育体系,推进产教融合、校企合作,拓宽职业本科发展通道。自《意见》发布以来,职业本科作为高层次技术技能人才培养的重要载体,进入快速发展阶段[1]。

职业本科教育注重理论与实践的结合,旨在培养技能型应用人才。根据中国教育在线发布的《2024年全国职业教育发展情况报告》,职业本科招生规模已突破20万人,形成了从中职到高职本科的纵向衔接型人才培养体系。而职业本科毕业生的就业情况与质量,则成为了衡量职业教育成效的重要标尺[2]。

当前就业形势严峻,职业本科毕业生在现实就业过程中仍面临着多重挑战;如学历社会认可度偏低、专业与岗位匹配度不足、职业发展路径模糊等问题,导致其就业质量波动较大,出现了“慢就业”与“结构性失业”的现象。现有研究大多对整体就业率或就业去向进行了描述性分析,但较少深入探讨影响就业质量的多维因素,尤其是主观感知变量(如满意度、前景认知)与制度性支持变量(如校企合作、职业指导)的交互机制。

从理论视角来看,社会认知职业理论(Social Cognitive Career Theory, SCCT)强调个体的自我效能、结果期望与职业目标在职业行为中的关键作用[3]。因此,就业结果不仅受制于客观背景,也受到个体主观感知与心理资本的显著影响。基于SCCT理论对职业本科学生的就业质量进行实证分析,有助于构建更具解释力的分析框架,弥补以往研究偏重人口学特征、忽视认知机制的局限。

因此,本文聚焦广东省5所职业本科院校,通过问卷开展调查研究,收集了756份有效数据,结合Logistic回归与多元线性回归模型,系统分析实习经历、就业指导服务、学校社会认可度等因素对就业状态与质量的影响,并尝试检验主观感知变量在其中的作用机制。研究期望为优化职业本科教育、提升毕业生就业竞争力提供参考。

2. 文献综述

2.1. 职业本科毕业生就业研究的国内进展

近年来,随着职业本科制度的确立,关于职业本科毕业生就业问题的研究逐渐展开。已有国内研究主要聚焦三个层面:就业能力构建、结构性困境分析和路径优化策略。

在就业能力维度,学者普遍认为,职业本科生在“软技能”与“岗位适应力”这两大方面存在短板。徐娟与张耀华(2017)指出,课程设置与实践机会的缺失限制了学生就业竞争力的形成[4]。宋莹(2024)的研究进一步表明,主观感知因素如职业信念、就业意愿等在就业动机形成中具有关键作用[5]。

在就业困境方面,沈江(2025)基于生涯教育的视角分析指出,毕业生期望与现实落差常引发“慢就业”现象,暴露出职业指导机制与学生心理预期之间的断层[6]。金建孟(2025)认为导致职业本科毕业生就业困境的因素主要是择业需求同质化、专业选择趋同化、职业技能薄弱化以及择业观念功利化。这些因素相互交织,加剧了就业竞争难度,限制了其生态位的分离性、差异性与扩充性,不利于实现差异化竞争与可持续发展[7]。

尽管已有研究对就业能力和制度环境进行了深入探讨,但多数集中于教育供给侧的改革建议,较少关注学生主观感知如何影响其就业质量。此外,就业质量的衡量多依赖薪资水平、岗位层次等客观指标,缺乏兼顾主客观维度的综合测评体系。

2.2. 国际研究视角:从能力适配到职业建构

国际上关于职业教育就业问题的研究呈现出两个主要趋势:一是强调职业能力形成的持续性;Odilovna (2025)指出,仅在校期间提供技能训练已难以满足劳动力市场需求,应建立贯穿毕业后阶段的“职业发展支持系统”[8]。Ocampo 等(2020)通过五轮追踪研究发现,实习经历通过增强学生的责任感、前瞻性与可控感,提升了其职业适应力和转岗能力[9]。

二是越来越多研究以理论模型为支撑,分析学生的主观认知与职业行为之间的机制。Ansah (2025)基于社会认知职业理论(SCCT),探讨了加纳青年对技术职业教育与培训(TVET)的兴趣水平及其影响因素为非西方背景下职业教育的吸引力提升提供了理论依据和实践建议[10]。Zhang Yanhua (2025)基于社会认知职业理论(SCCT)和SWOT分析,研究了高职学生可持续职业规划的现状、预期情景及影响因素,发现学生的可持续职业规划水平处于中等程度,且受多种因素影响。研究通过SWOT分析和焦点小组讨论制定了促进高职学生可持续职业规划的教育管理策略[11]。

由此可见,国际上关于职业教育研究更为关注技能训练的持续性,并且通过理论模型深入分析学生的职业行为和主观认知,为职业教育的全面发展提供了新的视角和方法。

2.3. 文献述评

综合国内外研究可以看出,职业本科教育研究虽取得一定进展,但是,多数研究偏重对教育供给与结构性失配的分析,忽视了学生主观感知(如职业满意度、前景认知等)对就业质量的影响。其次,主要以就业率和收入为就业质量的评价指标,较为偏重于经验性。因此,本文基于SCCT理论框架进行实证研究,分析职业本科毕业生就业情况及就业质量的影响因素,特别是主观感知变量的作用机制,以期弥补相关研究的空白,为职业本科就业研究提供一定的参考。

3. 研究方法

3.1. 理论框架

本研究引入社会认知职业理论(Social Cognitive Career Theory, SCCT)作为分析框架,以系统解释职业

本科毕业生就业状态与就业质量的形成机制。SCCT 由 Lent、Brown 与 Hackett (1994)提出, 强调个体的职业行为是其内部心理变量与外部情境因素长期交互作用的结果, 核心包括自我效能感、结果期望与个人目标三个路径变量[12]。这一理论是在班杜拉社会认知理论基础上发展而来[13]。该理论在高等教育和职业发展研究中被广泛应用, 特别适用于分析学生就业意愿、择业行为及其就业结果等复杂过程。

根据 SCCT 的理论逻辑, 个体的就业行为受到多重因素共同影响。其中, 背景特征(如性别、专业等)影响个体早期职业认知与准备, 学习经验与能力建构(如实习经历、职业指导服务)有助于增强个体自我效能感; 主观感知因素(如职业满意度、职业发展前景认知)则体现了个体对自身职业路径及外部环境的积极反应, 在就业质量判断中具有重要作用; 而学校社会认可度、就业区域与专业的匹配程度等情境因素, 则构成了支持或限制个体择业行为的外部环境条件。

本研究基于上述逻辑构建变量体系和回归模型, 以探讨背景变量、支持性制度资源以及主观感知因素如何共同作用于职业本科毕业生的就业状态(是否就业)与就业质量(主客观维度的综合指数)。SCCT 理论为本研究的变量选择和模型设定提供了理论支撑, 有助于解释为何主观感知变量相较传统人口学变量, 在预测就业质量时呈现出更强的解释力。因此, 通过融合背景变量、情境支持与主观感知路径, 构建了职业本科毕业生就业状态与就业质量的影响因素框架(见图 1 所示)。

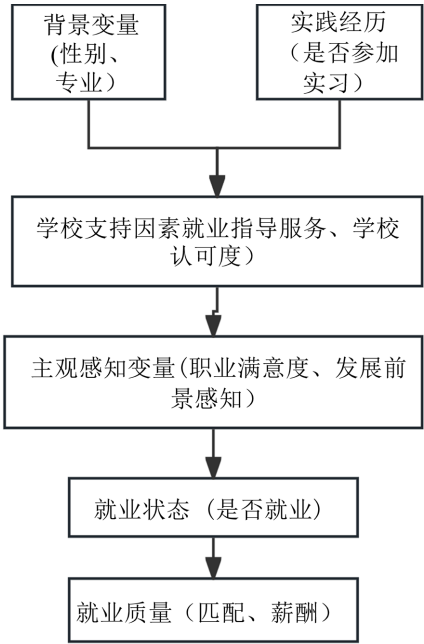


Figure 1. Theoretical model of employment influencing factors for vocational undergraduate students based on SCCT
图 1. 基于 SCCT 的职业本科就业影响因素理论模型

3.2. 研究对象与数据来源

本研究以广东省 5 所职业本科院校的应届毕业生为研究对象, 通过问卷调查方式收集一手数据。这些院校均位于粤港澳大湾区内的核心城市, 具备较强的区域代表性与行业契合度, 其专业设置覆盖工科、财经、教育等典型应用型学科, 长期与本地重点企业保持紧密合作, 具有典型的校企协同培养模式。

问卷在专家审核及小范围试填写后正式发布, 采用在线问卷方式发放与回收, 共发出 800 份, 实际回收 756 份, 有效回收率为 94.5%。受访者均为当年度即将或已毕业的本科职业院校学生, 样本规模具备一定广度, 能够反映广东省职业本科毕业生就业现状与关键影响因素。

需要指出的是，由于样本来源集中于广东省，具有明显的区域局限性，因此本研究结论的适用范围仅限于特定区域背景下的职业本科群体。未来研究可考虑采用更大范围的跨区域、多层次抽样方式，并引入纵向追踪设计，以增强研究的因果解释力和外部效度。

3.3. 问卷结构与变量设置

本研究问卷在构建过程中参考了 SCCT 理论中的主要路径变量，结合现有职业教育研究中的经典变量体系，设计了四大模块，包括：个人基本信息、就业现状与就业意愿、高校支持服务与实习经历、职业满意度与发展前景等主观感知指标。问卷采用五级量表评分形式，涵盖客观状态变量与主观认知变量，结构合理，具有较高的解释力。

因变量方面，分别设置“是否就业”(二元变量，1= 已就业，0= 未就业)和“就业质量指数”(连续变量)，后者综合岗位匹配度、职业满意度与发展前景感知三个维度得分的平均值，用以衡量毕业生对当前就业状态的总体评价。自变量则包括四类：背景变量(如性别、所学专业类别、是否具有实习经历，反映学生的个体特征)；支持性变量(如学校社会认可度、就业指导服务质量，体现学校与制度环境的作用)；情境变量：(如就业区域属性与地区产业匹配度，用以衡量外部就业环境对学生决策的影响)；主观感知变量：(如职业满意度、职业发展前景感知，体现学生对岗位现状与未来预期的综合认知)。

其中，就业质量指数的构建基于三个核心条目：即岗位与专业的匹配程度、对目前工作的满意度、对未来职业发展的前景认知。每项使用李克特(Likert) 1~5 分量表，最终通过求平均值计算综合指数。该指标设计不仅考虑就业的“结果性维度”，也涵盖学生的“体验性评价”，较好地回应了当前“仅看就业率”评价方式的局限(见表 1 所示)。

Table 1. Variable settings and descriptions
表 1. 变量设置与说明表

类别	变量名称	变量类型	测量方式(赋值)	理论归属(SCCT 路径)
因变量	就业状态	二元变量	1 = 已就业，0 = 未就业	就业结果
	就业质量指数	连续变量	岗位匹配度 + 满意度 + 发展前景平均值	就业结果
背景变量	性别	类别变量	1 = 男，2 = 女	个体背景特征
	所学专业类别	类别变量	工科/财经/教育等，多分类	个体背景特征
	实习经历	二元变量	1 = 有，0 = 无	学习经验与效能形成
情境变量	就业区域类型	类别变量	1 = 一线，2 = 二线，3 = 三线及以下	情境支持因素
	地区产业匹配度	二元变量	1 = 匹配，0 = 不匹配	情境支持因素
支持性变量	学校社会认可度	连续变量	Likert 1~5 分(越高代表认可度越高)	情境/环境性支持
	就业指导服务质量	连续变量	Likert 1~5 分	情境/制度性支持
主观感知变量	职业满意度	连续变量	Likert 1~5 分	主观感知(满意/效能)
	职业发展前景感知	连续变量	Likert 1~5 分	主观感知(结果期望)

注：就业质量指数通过岗位匹配度、职业满意度与职业发展前景三个维度的 Likert 得分计算平均值构建。变量设计参考 SCCT 三路径理论逻辑，即“背景 - 认知 - 情境 - 结果”的路径链条。其中支持性变量和主观变量被视为中介影响路径，可能对就业状态和就业质量产生显著解释力。

3.4. 信效度分析

为确保研究结果的可靠性与测量工具的科学性，本文对核心主观变量量表进行了信度与效度检验。

在信度分析方面,采用 Cronbach's α 系数评估量表的内部一致性,结果显示职业满意度、发展前景感知、学校认可度与就业指导服务等量表的 α 系数均在 0.85 以上,表明量表具备良好的内部一致性,适合于后续的回归建模分析。

在效度分析方面,采用 KMO 检验和 Bartlett 球形检验验证量表的结构效度。结果显示,KMO 值均超过 0.80, Bartlett 检验均显著($p < 0.001$),说明数据适合进行因子分析。综上,量表结构稳定、测量一致,具备较强的测量效能和统计效度,为研究分析提供了坚实的工具基础(见表 2 所示)。

Table 2. Reliability and validity analysis for subjective variables
表 2. 主观变量信效度分析表

变量维度	条目数	Cronbach's α	KMO 值	Bartlett 球形检验(p 值)	结构说明
职业满意度	4	0.87	0.82	<0.001	测量学生对当前岗位的主观满意程度
职业发展前景感知	5	0.88	0.84	<0.001	评估学生对未来职业成长的期望感知
学校社会认可度	3	0.85	0.80	<0.001	衡量学生对学校整体声誉的主观评价
就业指导服务质量	4	0.86	0.83	<0.001	测量学生对学校提供就业支持服务的满意度

注:所有主观变量均使用 Likert 五级量表评分(1 = 非常不满意/非常不同意, 5 = 非常满意/非常同意)。Cronbach's α 值均大于 0.85,表明量表具有较高内部一致性。KMO 值大于 0.80, Bartlett 球形检验显著,表明变量具备良好的结构效度,适合因子分析与回归分析使用。

3.5. 数据分析方法

为系统检验不同因素对职业本科毕业生就业状态与就业质量的影响,本文采用 SPSS 26.0 软件进行数据处理与统计分析,主要步骤如下:

首先,进行描述性统计分析,呈现样本的基本特征与变量分布;其次,基于就业状态为二元变量的特性,构建 Logistic 回归模型,分析各类变量对是否就业的影响;最后,以就业质量指数为因变量,构建多元线性回归模型,探讨主观感知与支持性变量对毕业生就业质量的预测力。

模型选择与变量设定均以 SCCT 理论为指导,强调主观认知变量在预测就业结果中的关键作用,亦兼顾背景特征与制度支持的外部变量,力图在理论逻辑与实证路径之间建立有机联系。

4. 数据分析与结果呈现

4.1. 样本特征描述

本研究对 756 名职业本科毕业生的问卷数据进行了描述性统计分析,以掌握样本在关键变量上的分布特征(详见表 3 与表 4)。就业率为 77.8%,样本中男性略多于女性,专业类型以工科和财经为主,71% 的学生具有实习经历。从就业区域分布来看,毕业生主要集中在一线与二线城市,67.5%的毕业生从事的岗位与其所学专业相关,表明整体就业结构相对合理。

在连续变量方面,样本的就业质量指数均值为 3.55 (标准差 0.77),说明毕业生对当前岗位的整体评价处于中等偏上水平;职业满意度($M = 3.65$)、职业发展前景感知($M = 3.56$)等主观变量也反映出学生整体情绪较为积极;但学校社会认可度($M = 3.56$)和就业指导服务质量($M = 3.15$)仍有优化空间(详见表 4)。

Table 3. Distribution of basic characteristics of the sample (N = 756)
表 3. 样本基本特征分布(N = 756)

变量	分类	频数	百分比(%)
性别	男	392	51.9%
	女	364	48.1%
所学专业类别	工科类	297	39.3%
	财经类	261	34.5%
	教育类	198	26.2%
实习经历	有	537	71.0%
	无	219	29.0%
就业区域类型	一线城市	276	36.5%
	二线城市	247	32.7%
	三线及以下城市	233	30.8%
是否已就业	是	589	77.8%
	否	167	22.2%

注：百分比基于有效样本总数 N = 756 计算。

Table 4. Descriptive statistics of the main continuous variables in the sample (N = 756)
表 4. 样本主要连续变量描述性统计(N = 756)

变量名称	平均值(M)	标准差(SD)	最小值	最大值
就业质量指数	3.55	0.77	1.00	5.00
职业满意度	3.65	0.78	1.00	5.00
职业发展前景感知	3.56	0.75	1.00	5.00
学校社会认可度	3.56	0.70	1.00	5.00
就业指导服务质量	3.15	0.81	1.00	5.00

注：各变量均为李克特(Likert)五级评分(1 = 非常不同意，5 = 非常同意)，数值越高表示评价越积极。

4.2. 就业状态的影响因素分析(Logistic 回归)

以“是否就业”为因变量，采用 Logistic 回归模型分析各类变量对毕业生就业状态的影响，结果见表 5 所示。

从结果来看，实习经历对就业状态具有显著正向影响($p=0.035$)，表明参与实习的学生更容易获得就业机会。学校社会认可度的负向关系($p=0.021$)显示：对学校高度认同的学生可能对就业岗位的期望更高，反而降低了其即时就业的可能性。

对于职业满意度与三线城市变量，虽然 p 值略高于 0.05，但接近显著水平，建议作为“趋势性关系”呈现。这可能表明：满意度较高者对初始岗位更为挑剔，导致就业时间延后；而三线城市的岗位吸引力较低，也影响了就业率。

至于性别、专业类别、就业指导服务质量与产业匹配度等变量在本模型中未达到统计显著水平，提示这些变量在影响是否就业这一行为选择上作用有限。这一结果反映出，在当前多元化的就业环境中，学生的实践能力与择业信心相较于性别或专业背景等“先赋性”因素，对就业行为具有更强的解释力。

Table 5. Logistic regression results (dependent variable: employment status)
表 5. Logistic 回归结果(因变量: 是否已就业)

变量	回归系数(B)	标准误差	显著性(p)	OR 值	解释说明
实习经历	0.402	0.190	0.035	1.495	显著($p < 0.05$), 有实习者就业概率显著更高
学校社会认可度	-0.240	0.104	0.021	0.787	显著($p < 0.05$), 认可度越高反而就业概率下降
职业满意度	-0.210	0.112	0.061	0.810	边际显著($p \approx 0.06$), 满意度越高, 就业越谨慎
三线城市(参照一线)	-0.466	0.247	0.059	0.627	边际显著($p \approx 0.06$), 三线城市就业概率较低
性别、专业类别、就业指导服务质量、产业匹配度	/	/	不显著	/	无统计意义, 解释力较低

4.3. 就业质量的影响因素分析(多元线性回归)

为探讨影响毕业生就业质量的关键因素, 以“就业质量指数”为因变量构建多元线性回归模型, 结果如表 6 所示。

Table 6. Multiple linear regression results (dependent variable: employment quality index)
表 6. 多元线性回归结果(因变量: 就业质量指数)

变量	回归系数(B)	标准误差	显著性(p)	解释说明
实习经历	0.162	0.065	0.014	有实习经历者就业质量显著更高
学校社会认可度	0.131	0.028	<0.001	学校声誉显著提升毕业生就业质量
就业指导服务质量	0.154	0.027	<0.001	高质量指导服务有助于提升就业体验与岗位适配度
职业满意度	0.217	0.035	<0.001	是就业质量最强预测变量, 满意度高者就业评价更好
职业发展前景感知	0.193	0.034	<0.001	对未来乐观者更易获得高质量岗位
性别、专业类别、产业匹配度、区域类型	/	/	不显著	对就业质量影响不明显

模型整体拟合情况良好: $F = 42.11$, $p < 0.001$, $R^2 = 0.412$, 调整后 $R^2 = 0.401$, 说明该模型可解释就业质量变异的约 41.2%, 在社会科学研究中属于中等偏高水平, 具有良好的预测力。

进一步分析发现, **职业满意度($\beta = 0.217$)与职业发展前景感知($\beta = 0.193$)**为最具解释力的变量, 这表明主观感知在决定学生就业质量方面发挥关键作用。这一结果与 SCCT 理论路径高度契合, 印证了学生的效能感与期望感知对职业行为结果的显著影响。

同时, 实习经历、学校声誉与就业指导服务等支持性资源也显著提升毕业生对工作的总体评价, 强调了制度性支持在职业教育中的核心价值。

对于未显著变量, 如性别、专业类别与地区匹配度, 可能因就业岗位日益注重通用能力与实习经验, 传统背景变量对“质量感知”的解释力下降。这一趋势提示我们: 在就业评价中, 应逐步弱化“出身性特征”, 转向关注过程性能力与心理预期的匹配程度。

5. 研究结论与建议

5.1. 研究结论

本研究基于对广东省 5 所职业本科院校 756 名毕业生的问卷调查数据,运用 Logistic 回归与多元线性回归方法,系统分析了影响职业本科毕业生就业状态与就业质量的关键因素。研究表明,实习经历、就业指导服务质量和学校社会认可度对是否就业具有显著正向影响;而职业发展前景感知、岗位匹配度和学校社会认可度是影响就业质量的主要变量。此外,主观感知因素(如职业满意度、前景认知)相较于传统人口学变量(如性别、专业类别)在预测就业质量方面具有更强的解释力,印证了社会认知职业理论(SCCT)中关于“结果期望”路径的重要性。

首先,调查数据显示职业本科毕业生的总体就业率为 77.8%,就业区域主要集中在一线和二线城市,呈现出明显的空间集中趋势。就业质量指数均值为 3.55 (满分 5 分),说明毕业生对当前岗位整体持中等偏上态度,但在发展前景、岗位契合度等方面仍存在进一步提升的空间。

其次,实习经历对就业状态与就业质量均具有显著影响。Logistic 回归结果显示,有实习经历的学生就业概率显著提高($p = 0.035$);多元线性回归也表明,其就业质量评分显著更高($p = 0.014$)。表明实践教学不仅有助于学生顺利就业,也显著提升了他们对岗位适配度和发展潜力的主观评价,验证了校企合作与项目化学习的重要性。

第三,就业指导服务质量与学校社会认可度在两个模型中均表现出显著或边际显著影响。特别是学校社会认可度在就业质量模型中为显著正向变量($p < 0.001$),在 Logistic 模型中则呈现为负向关系($p = 0.021$),提示高认同度可能带来更高的岗位期待,反而影响了初次就业决策的积极性。此结果表明,学校品牌声誉仍是学生职业决策中的关键参考依据,其作用具有双重面向。

第四,就业质量回归模型显示,职业满意度与职业发展前景感知是解释就业质量变异的最核心变量(均 $p < 0.001$),其标准化回归系数远高于其他变量。相比之下,性别、专业类别等人口学变量未显示显著影响。这表明,学生的主观认知与心理感知在当前职场适应中正逐渐取代传统背景特征,成为决定性因素。

需要指出的是,由于样本局限于广东省内的 5 所职业本科院校,结果具有明确的区域适用性。因此,研究结论应谨慎外推,未来研究可通过跨省抽样与纵向设计进一步验证变量间因果路径。

5.2. 政策建议

基于研究发现,职业本科毕业生的就业状态和就业质量主要受到实习经历、学校支持、主观满意度等因素的综合影响。其中,实习经历对就业概率与质量的双向显著影响、职业满意度与发展前景感知对就业质量的强预测力,以及传统变量(性别、专业)解释力的减弱,均表明需要从多方面入手,优化职业本科教育与就业支持体系。结合社会认知职业理论(SCCT)的背景-情境-认知路径逻辑,本文提出以下政策建议:

首先,应完善实践育人机制,强化“真岗位”导向的实习实践体系。数据显示,有实习经历的毕业生在就业率与就业质量上均显著更高,这凸显了当前职业本科教育中构建以“真实工作情境”为基础的实习实践模式的必要性。各高校应与龙头企业共建“生产性实习平台”,确保岗位真实、任务明确;落实“双导师制”管理,明确企业导师的职责与参与比例;将实习与毕业设计、岗位能力评估挂钩,构建“实习-能力-就业”的闭环;同时,强化实习反馈机制,引入企业评估与学生满意度调查,推动持续优化。通过构建“真项目、真环境、真任务”的多维实习体系,切实提升学生的岗位胜任力和就业转化能力。

其次,构建全周期职业指导体系,促进学生职业认知与心理建构。研究表明,职业满意度与发展前

景感知是影响就业质量的最关键变量，反映出学生的主观认知路径对其就业评价有强烈影响。因此，高校应从新生入学起实施分阶段、分层次的职业生涯规划教育，将生涯课程纳入通识体系，设置“职业探索－岗位模拟－路径设计”模块；增强一对一职业咨询、模拟招聘等个性化服务，覆盖就业信心薄弱群体；建立职业锚测试、胜任力测评等工具库，辅助学生明确职业方向。高校需从“就业辅导”转向“职业建构”支持，帮助学生形成科学职业预期与内在成就驱动，提升就业主动性和满意度。

再次，推进“校政企”联动机制，引导毕业生合理流向区域与产业。数据反映，毕业生多集中于一线和二线城市，就业区域存在结构性失衡。结合地方发展需求与人才流动趋势，地方政府应出台租房补贴、落户便利等政策，引导人才向重点产业集群下沉；建立“高校－地方－企业”三方就业信息平台，实现岗位供需精准匹配；设立区域实习转岗计划，将实习岗位资源投放至中小城市产业集群；发挥社区党组织与校友资源优势，推动“本地培养、本地吸纳”协同机制。通过制度性吸引和路径干预，缓解一线城市就业集中、部分地区人才流失的双重困境。

最后，建立多维就业质量评估体系，服务教育与治理双重目标。当前就业评价标准过于依赖就业率、薪资等单一客观指标，已难以全面反映毕业生真实就业体验。鉴于主观满意度在本研究中的关键地位，教育主管部门应制定统一的“就业质量监测指标框架”，覆盖岗位匹配度、满意度、发展前景等维度；推动职业本科高校发布“就业质量年度报告”，纳入主观感知、自主创业、转岗率等指标；将多维就业数据用于专业预警与课程结构调整，实现“就业－人才培养－专业设置”联动优化；鼓励第三方评估机构参与就业质量调查，保障数据独立性与客观性。通过多元评估机制，不仅有助于学校改进育人质量，也为政策制定提供科学依据，推动职业本科教育的内涵式发展。

综上所述，提升职业本科毕业生就业质量，必须从“结构适配”与“认知重构”两个层面发力。既要构建实践导向、协同联动的教育供给体系，也要关注学生个体在职业选择中的心理建构与主观体验，推动职业教育由“输送人才”走向“塑造职业人”的本质转型。

5.3. 研究局限与展望

本文在一定程度上反映了职业本科毕业生的就业实态及其影响因素，但也存在一定的局限性。研究样本仅局限于广东省5所职业本科的毕业生，不能完全代表其他地区其他类型本科高校职业本科毕业生。

未来研究可从以下方面拓展：(1) 扩大样本范围，纳入不同区域与类型的职业本科高校，提升代表性；(2) 采用纵向追踪设计，监测毕业生2~3年内的职业发展与就业质量变化；(3) 结合结构性访谈方法，深入理解学生主观感知与行为决策之间的机制；(4) 发展结构更清晰、理论支撑更强的就业质量测量工具，推动职业教育研究由静态描述向动态预测转变。

基金项目

本研究作为结题成果，得到了以下项目的资助与支持：

广东工商职业技术大学2024年本科层次职业教育试点改革理论与实践研究规划一般项目，项目名称为“职业本科学生就业能力提升策略研究”（项目编号：GDGSGY2024002），项目主持人为董安洋。

广东省人力资源研究会2025年度科研课题，项目名称为“高校毕业生在产教融合背景下就业创业能力协同培养机制研究”（项目编号：GDHRS-25-01-023），项目主持人为刘伟东。

参考文献

- [1] 中共中央办公厅、国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见[EB/OL]. https://www.gov.cn/zhengce/2021-10/12/content_5642120.htm, 2021-10-12.

-
- [2] 中国教育在线. 中国职业教育发展报告[EB/OL]. https://news.eol.cn/zjyw/202412/t20241224_2647783.shtml, 2024-12-24.
- [3] Lent, R.W., Hackett, G. and Brown, S.D. (1999) A Social Cognitive View of School-to-Work Transition. *The Career Development Quarterly*, **47**, 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- [4] 徐娟, 张耀华. 高职院校学生就业能力发展的影响因素[J]. 职教论坛, 2017(13): 49-50.
- [5] 宋莹. 职业院校毕业生乡村就业意愿影响因素探析——基于宁夏回族自治区毕业生的调查[J]. 农业产业化, 2024(9): 25-29.
- [6] 沈江. 生涯教育视角下缓解毕业生“慢就业”现象的对策研究[J]. 中国就业, 2025(7): 76-77.
- [7] 金建孟. 生态位理论视域下高职生高质量就业的实然困境与应然进路[J]. 温州职业技术学院学报, 2025, 25(1): 28-33.
- [8] Odilovna, O.F. (2025) Factors Affecting the Increase of Professional Skills of Vocational Education Graduates. *Academia Open*, **10**. <https://doi.org/10.21070/acopen.10.2025.10662>
- [9] Ocampo, A.C.G., Reyes, M.L., Chen, Y., Restubog, S.L.D., Chih, Y., Chua-Garcia, L., *et al.* (2020) The Role of Internship Participation and Conscientiousness in Developing Career Adaptability: A Five-Wave Growth Mixture Model Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **120**, Article 103426. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103426>
- [10] Ansah, F., Swanzy, P., Obeng, R.A. and Asmah, A.K. (2025) Attractiveness of Technical Vocational Education and Training among Ghanaian Youth—Any Sign of Hope? *Education + Training*, **67**, 346-360. <https://doi.org/10.1108/et-09-2023-0388>
- [11] Zhang, Y., Bangkhe, P., Sethakhajorn, S., Bangkheow, P. and Jujia, C. (2025) Research on Strategies for Promoting the Education Management of Higher Vocational College Students' Sustainable Career Planning Based on the SCCT Theory and SWOT Analysis. *International Journal of Education and Literacy Studies*, **13**, 205-217. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.13n.1p.205>
- [12] Lent, R.W., Brown, S.D. and Hackett, G. (1994) Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, **45**, 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- [13] Bandura, A. (1986) *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.